



Senato della Repubblica
XIX Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 1378

Disposizioni in materia di gestione dell'orario di lavoro

15/03/2026 - 22:39

Indice

1. DDL S. 1378 - XIX Leg.....	1
1.1. Dati generali.....	2
1.2. Testi.....	3
1.2.1. Testo DDL 1378.....	4

1. DDL S. 1378 - XIX Leg.

1.1. Dati generali

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Disegni di legge

Atto Senato n. 1378

XIX Legislatura

- [Dati generali](#)
- [Testi ed emendamenti](#)

Disposizioni in materia di gestione dell'orario di lavoro

Iter

6 maggio 2025: assegnato (non ancora iniziato l'esame)

Successione delle letture parlamentari

S.1378

assegnato (non ancora iniziato l'esame)

Iniziativa Parlamentare

[Orfeo Mazzella \(M5S\)](#)

Natura

ordinaria

Presentazione

Presentato in data **12 febbraio 2025**; annunciato nella seduta n. 273 del 13 febbraio 2025.

Classificazione TESEO

ORARIO DI LAVORO, CONTRATTI DI LAVORO

[Articoli](#)

DATORI DI LAVORO (Artt.1, 2), OBBLIGHI (Artt.1, 2), LIMITI E VALORI DI RIFERIMENTO (Art.2), DECRETI MINISTERIALI (Art.2), MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (Art.2), SANZIONI AMMINISTRATIVE (Art.3), PENE PECUNIARIE (Art.3), DIVIETI (Art.3), ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE (Art.3), ISPEZIONI (Art.4), ISPETTORI (Art.4), OSSERVATORI (Art.5)

Assegnazione

Assegnato alla [10ª Commissione permanente \(Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale\)](#) in sede redigente il 6 maggio 2025. Annuncio nella seduta n. 299 del 6 maggio 2025.

Parere delle commissioni 1ª (Aff. costituzionali), 2ª (Giustizia), 4ª (Unione europea), 5ª (Bilancio), 7ª (Cultura, istruzione), 8ª (Ambiente, lavori pubblici), 9ª (Industria e agricoltura)

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 1378

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Senato della Repubblica XIX LEGISLATURA

N. 1378

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore **MAZZELLA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 12 FEBBRAIO 2025

Disposizioni in materia di gestione dell'orario di lavoro

Onorevoli Senatori. - In un contesto lavorativo che ha subito notevoli trasformazioni, sia a livello nazionale che internazionale, è diventato cruciale garantire che i diritti dei lavoratori siano non solo riconosciuti ma anche tutelati attraverso meccanismi di controllo efficaci e trasparenti.

Il presente disegno di legge si inserisce in un quadro normativo europeo e nazionale che promuove condizioni di lavoro giuste ed eque, come sancito dall'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003. L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce diritti fondamentali per i lavoratori, inclusi la limitazione della durata massima del lavoro, il diritto a periodi di riposo giornalieri e settimanali, e le ferie annuali retribuite.

Questi diritti rappresentano una risposta alle sfide del mercato del lavoro moderno, dove la pressione per una maggiore produttività può spesso tradursi in condizioni di lavoro sfavorevoli. Inoltre, la citata direttiva 2003/88/CE, che disciplina taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, stabilisce che tutti i lavoratori devono beneficiare di periodi minimi di riposo e pause adeguate, garantendo così il rispetto della dignità lavorativa.

In Italia, le tutele previste a livello europeo trovano riscontro anche nella legislazione nazionale.

L'articolo 36 della Costituzione italiana sancisce il diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite, diritti a cui non è possibile rinunciare. Inoltre, il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, stabilisce che ogni lavoratore ha diritto a un minimo di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Tuttavia, nonostante queste tutele legislative, la realtà del mondo del lavoro italiano presenta significative criticità.

Recenti indagini, come quella condotta dall'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, evidenziano una situazione allarmante. Più della metà degli occupati italiani è costretta a lavorare in orari « antisociali », che comprendono turni notturni e lavoro nei giorni festivi, e oltre un lavoratore su sei esegue straordinari non retribuiti. Queste pratiche sono spesso giustificate dalla carenza di personale e dalla pressione aziendale, creando un ambiente di lavoro insostenibile e inadeguato.

Inoltre, è emerso che un lavoratore su cinque non richiede permessi per motivi personali per paura di ripercussioni, mentre il 60 per cento degli occupati subisce la pressione di dover accettare straordinari. Tali situazioni non solo violano i diritti fondamentali dei lavoratori, ma compromettono anche il loro benessere fisico e mentale. È evidente, quindi, che la legislazione attuale non è sufficiente a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e che è necessario un intervento legislativo mirato per colmare queste lacune.

Il disegno di legge si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- a) introdurre un sistema di monitoraggio rigoroso e trasparente degli orari di lavoro attraverso l'installazione di strumentazione marcatempo nei luoghi di lavoro privati;
- b) assicurare che i diritti dei lavoratori a periodi di riposo e ferie siano rispettati, prevenendo abusi

contrattuali e pratiche lavorative sleali;

c) promuovere la trasparenza e la responsabilità nelle pratiche lavorative, attraverso un sistema oggettivo e accessibile di registrazione degli orari lavorativi.

L'articolo 1 stabilisce la finalità della legge che è quella di garantire un monitoraggio efficace degli orari di lavoro e introduce la definizione di « strumentazione marcatempo » è inclusa per chiarire quali strumenti devono essere implementati dai datori di lavoro. Questi strumenti dovranno essere in grado di registrare in modo preciso e automatico gli orari di ingresso, uscita e pausa dei lavoratori, assicurando così la verifica delle condizioni di lavoro.

L'articolo 2 sottolinea l'obbligo per i datori di lavoro di garantire la registrazione degli orari di lavoro tramite la strumentazione marcatempo. È previsto un periodo minimo di conservazione dei dati di un anno, con accesso garantito agli ispettorati del lavoro per facilitare le ispezioni e le verifiche di conformità. Inoltre, si pone un forte accento sulla protezione dei dati personali, in conformità con il regolamento (UE) 2016/679. Sarà compito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali fornire ulteriori dettagli attraverso un apposito decreto che stabilisce modalità pratiche per garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati registrati.

L'articolo 3 prevede sanzioni amministrative per i datori di lavoro che non rispettano gli obblighi di registrazione e monitoraggio. Queste sanzioni sono commisurate alla gravità dell'infrazione e al numero di lavoratori coinvolti, al fine di dissuadere comportamenti scorretti e promuovere il rispetto della normativa.

L'articolo 4 disciplina le verifiche ispettive.

L'articolo 5 dispone che, al fine di valutare l'applicazione della legge e di proporre eventuali modifiche o integrazioni necessarie, il Ministero del lavoro istituisca un comitato di monitoraggio.

L'articolo 6 chiarisce che la legge non comporta oneri aggiuntivi per la finanza pubblica, poiché i costi di installazione e manutenzione della strumentazione ricadono sui datori di lavoro. Questo approccio allevia il carico sulla finanza pubblica, garantendo al contempo che le aziende siano responsabili della conformità alle normative.

Onorevoli colleghi, tale proposta di legge rappresenta un passo fondamentale per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e per combattere le pratiche abusive. Attraverso un sistema di registrazione chiaro e trasparente si intende, così, tutelare il benessere dei lavoratori, assicurando loro la possibilità di godere dei diritti sanciti dalla normativa europea e nazionale.

In un contesto lavorativo in continua evoluzione, in cui le pressioni economiche e le dinamiche di mercato possono portare a situazioni di sfruttamento, è essenziale che le istituzioni si facciano carico della responsabilità di proteggere i lavoratori.

La legge si propone, quindi, non solo di rispondere a una necessità di compliance normativa, ma di promuovere una cultura del lavoro che valorizzi la dignità e il diritto al riposo di ogni lavoratore. Solo così sarà possibile costruire un ambiente lavorativo più equo e giusto, in cui i diritti di tutti i lavoratori siano rispettati e tutelati.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità e definizione)

1. La presente legge è finalizzata a garantire il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro, riposo e ferie, in conformità a quanto previsto dall'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, nonché a tutelare i diritti dei lavoratori e prevenire pratiche contrattuali irregolari, quali l'impiego di contratti di lavoro a tempo parziale fittizi.

2. La presente legge introduce, altresì, misure finalizzate al potenziamento del monitoraggio degli orari di lavoro effettivamente prestati in contesti lavorativi non afferenti alla pubblica amministrazione.

3. Ai fini della presente legge, per « strumentazione marcatempo » si intende un complesso di dispositivi e sistemi tecnologici destinati alla rilevazione e gestione dell'orario di lavoro, comprendente:

- a) terminali di registrazione elettronica;
- b) *software* di gestione degli orari di lavoro;
- c) applicazioni mobili per la registrazione degli orari;
- d) sistemi di geolocalizzazione per il monitoraggio degli accessi.

4. Gli strumenti di cui al comma 3 garantiscono la registrazione oggettiva, precisa e in tempo reale degli orari di ingresso, uscita e pausa dei lavoratori, assicurando altresì la trasparenza e l'accessibilità delle informazioni alle autorità competenti.

5. Il datore di lavoro è tenuto a provvedere, a proprie spese, all'installazione e alla manutenzione della strumentazione marcatempo all'interno del luogo di lavoro, assicurandone il costante funzionamento. Il datore di lavoro deve, altresì, garantire che i lavoratori ricevano un'adeguata informazione e formazione in merito all'utilizzo di tali strumenti, conformemente alle disposizioni stabilite dal decreto di cui all'articolo 2, comma 6.

Art. 2.

(Obblighi di registrazione, accesso ai dati e tutela della privacy)

1. I datori di lavoro garantiscono la registrazione dell'orario di lavoro attraverso l'introduzione della strumentazione marcatempo nel rispetto dei periodi minimi di riposo giornaliero di undici ore consecutive per ogni ventiquattro ore e delle pause le cui condizioni, per orari giornalieri superiori a sei ore, sono definite dai contratti collettivi o dagli accordi tra le parti.
2. I dati registrati dalle strumentazioni marcatempo devono essere conservati per un periodo minimo di un anno e resi accessibili all'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) per facilitare le ispezioni e le verifiche di conformità.
3. I lavoratori hanno diritto di accedere ai propri dati di registrazione e di richiederne la correzione in caso di errori, nel rispetto della normativa vigente sulla protezione dei dati personali.
4. Il trattamento dei dati personali raccolti tramite la strumentazione marcatempo avviene nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personale e, in particolare, del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR).
5. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure tecniche e organizzative adeguate per proteggere i dati da accessi non autorizzati e trattamenti illeciti.
6. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono definite le modalità di attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo, inclusi gli aspetti relativi alla formazione dei lavoratori in materia di trattamento dei dati personali e le procedure per garantire la sicurezza delle informazioni registrate.

Art. 3.

(Sanzioni)

1. I datori di lavoro che installino o utilizzino strumentazioni marcatempo in violazione delle norme previste dalla presente legge sono puniti con le sanzioni previste dal decreto di cui all'articolo 2, comma 6.
2. Le sanzioni di cui al comma 1 sono commisurate alla gravità dell'infrazione e al numero di lavoratori coinvolti, nonché alla durata della stessa, e possono includere:
 - a) sanzioni pecuniarie;
 - b) sospensione dell'attività lavorativa;
 - c) divieto temporaneo di esercitare attività imprenditoriale.

Art. 4.

(Verifiche ispettive)

1. Gli ispettorati del lavoro svolgono controlli a campione per verificare l'adeguatezza e il corretto funzionamento della strumentazione marcatempo, nonché la conformità dei dati registrati rispetto agli orari di lavoro dichiarati dai datori di lavoro. Tali verifiche sono effettuate periodicamente o a seguito di segnalazioni di irregolarità.

Art. 5.

(Comitato di monitoraggio)

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Comitato di monitoraggio sull'attuazione della presente legge, composto da rappresentanti delle amministrazioni interessate, delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e delle associazioni datoriali.

2. Il Comitato presenta al Parlamento una relazione annuale sui risultati ottenuti e sulle eventuali criticità riscontrate.

3. Ai membri del comitato non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Art. 6.

(Disposizioni finanziarie)

1. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

